

EL PAPER DE LA DONA A LA UNIVERSITAT

11

MONTSERRAT CASAS AMETLLER

El 26 d'agost de 1789 l'Assemblea Constituent francesa aprovà la Declaració dels Drets de l'Home i del Ciutadà on es definien els drets personals i col·lectius de la naturalesa humana. D'aquesta naturalesa, en quedava exclosa la dona, cosa que provocà que la pensadora Olympe de Gournes escrivís dos anys després un document no oficial en la història dels drets humans, la Declaració dels Drets de la Dona i de la Ciutadana, on es reivindicava l'equiparació d'ambdós sexes i al mateix temps feia palesa la necessitat de participació pública de la dona en la vida del país.

La manca de visibilitat de la dona en totes i cada una de les branques del saber i també el seu paper en el desenvolupament històric i social és evident. La simple consulta de materials bibliogràfics ho confirma: sembla com si els avenços de la humanitat els haguessin fet només els homes. El 1946 l'ONU establí una Comissió Social i Jurídica de la Dona depenent del Consell Econòmic i Social per tal de preparar informes i recomanacions que permetessin promoure els drets de les dones en els àmbits polític, econòmic, social i educatiu, com també la implementació de polítiques que fessin real el fet que els homes i les dones han de tenir els mateixos drets.

Les mesures polítiques de l'administració Kennedy amb la promulgació de l'Affirmative Action de 1961 per a les comunitats ètniques nord-americanes també foren aplicades a les dones. El 1975 fou declarat Any Internacional de la

Dona i, per la seva part, el Tractat d'Amsterdam de 1997 insistí en la necessitat d'igualtat entre homes i dones, tal com s'especificava al Conveni Europeu de Drets Humans de 1950. El 1989 fou l'any de la redacció de la Carta Comunitària d'Acció Social que permetia realitzar accions efectives per a la igualtat entre homes i dones i, a Espanya, es promulga la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones on llegim:

«Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.»

La dona a la Universitat espanyola

A pesar que l'educació dels infants, en el sentit més ampli del concepte, ha estat gairebé sempre en mans de les dones, l'educació de la dona ha estat marcada a l'Estat espanyol per la influència de l'Església. La dona era considerada com a element cohesionador de la família i, per tant, amb una funcionalitat domèstica; no calia la seva educació acadèmica, simplement necessitava saber llegir, escriure i desenvolupar les «tasques pròpies del seu sexe», una expressió ja utilitzada en el Dictamen de revocació de la Constitució de Cadis realitzat per Gil de Zárate el 1814 i que marcarà les distintes polítiques educatives fins a mitjan segle XIX.

Una xifra ens pot donar idea de la situació de la dona a l'educació superior. Al segle XIX només acabaren una carrera universitària cinc dones a la Universitat Central: per la Facultat de Ciències, Rosario Ibiurrún; per la Facultat de Lletres, Matilde Padrós i Maria Amalia Vicenta Goyri; per la Facultat de Medicina, Adoración García i Martina Castells. Tres d'elles varen llegir també la seva tesi doctoral. Per una altra part, el 15 de novembre de 1906 Marie Curie féu la primera classe a la Sorbonne: era la primera vegada que una dona impartia una lliçó a la universitat de París.

Aquesta situació, afortunadament, ha canviat. La dona s'ha integrat a l'educació superior i les universitats han adaptat les seves legislacions i actuacions al procés d'igualtat entre homes i dones. Així ho demostra l'existència a les universitats nord-americanes de mesures provinents de l'Affirmative Action que són regulades per el Chancellor's Committee on Women instituït el 2005, que vetlla per:

- Contractar i promocionar la dona en facultats i càrrecs de gestió acadèmica i administrativa.
- Establir mesures d'equilibri entre el treball i la vida familiar.
- Establir oportunitats educatives per a les dones que estudien.
- Ajudar les dones per accedir a càrrecs de responsabilitat en empreses amb les quals les universitats mantinguin relacions comercials o de finançament de programes.
- Ajudar les dones perquè es dediquin a la recerca, especialment aquelles que ocupen càrrecs d'associades o assistents.

La legislació espanyola abans esmentada promou no sols l'equiparació entre homes i dones a la Universitat i les administracions públiques, sinó que fomenta la inclusió en els plans d'estudis d'ensenyaments en matèria d'igualtat, la creació de postgraus específics, així com la realització d'estudis i de recerca especialitzats.

Així i tot, la distribució de les jerarquies acadèmiques a la Unió Europea encara és molt baixa pel que fa a les dones. Als països comunitaris, el nombre de catedràtiques se situa entre el 5% (Suïssa, Bèlgica, Holanda) i el 18% (Finlàndia), sense variacions considerables a les distintes disciplines. Les xifres de professors titulars i associades són superiors (de manera general, entre el 35% i 45% respectivament, segons el país). Mentrestant, a la universitat espanyola, el nombre de catedràtiques és del 13,9%, si bé anualment es produeix un creixement d'entre el 0,5% i l'1% (figura 1).

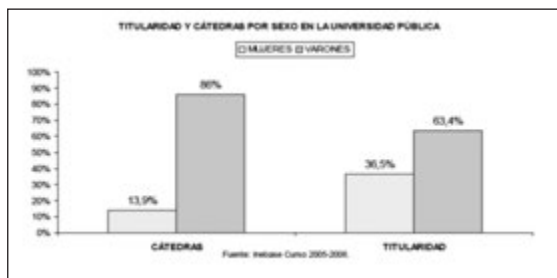


Figura 1

Per una altra part, mentre el nombre de l'alumnat femení és clarament superior enfront dels homes, podem observar un efecte contrari pel que fa als càrrecs acadèmics ocupats per les dones (figures 2 i 3). Els titulars d'universitat solen ser majoritàriament dones, mentre que els llocs de catedràtics corresponen als homes (figura 4).

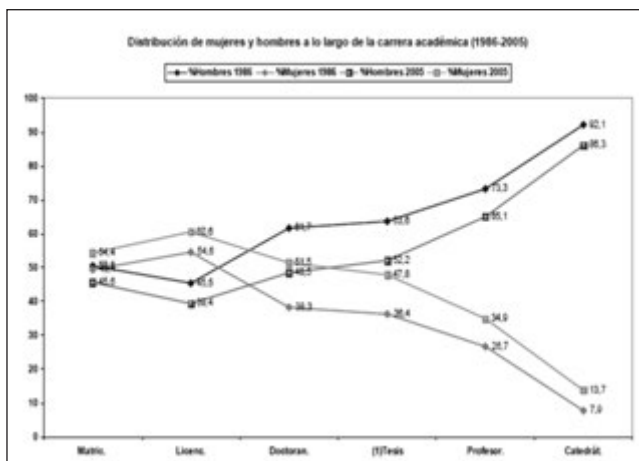


Figura 2

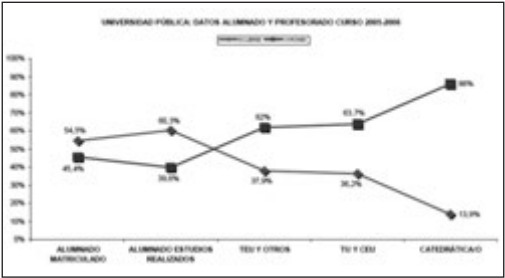


Figura 3



Figura 4

A la Universitat de les Illes Balears, el percentatge de dones titulars se situa al 34,1%, inferior a la mitjana general del 36,5%. En canvi, es produeix un augment en el percentatge de dones catedràtiques, que se situa en el 20,2% (figures 5 i 6). Aquest canvi es percep si es pren com a indicador la proporció de dones titulars per catedràtica i d'homes titulars per catedràtic, de manera que la ràtio entre homes i dones és de 2 titulars per catedràtic i 4,1 titulars per catedràtica.

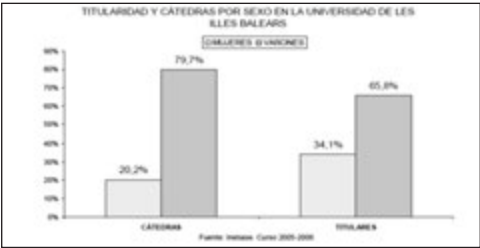


Figura 5



Figura 6

Pel que fa al percentatge d'alumnes de primer i segon cicle per branca de coneixement i també de titulats, cal destacar que les dones són majoritàries als ensenyaments d'humanitats, ciències de l'educació i ciències de la salut, mentre que els ensenyaments tècnics són majoritàriament seguits per homes (figura 7). Respecte del nombre total de l'alumnat, les dones superen els homes en un 20,2% (figura 8). També són les que superen un major nombre de crèdits en tots els estudis que s'imparteixen a la UIB (figura 9).

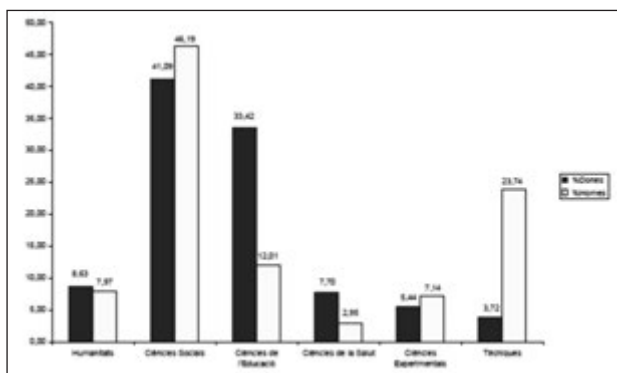


Figura 7

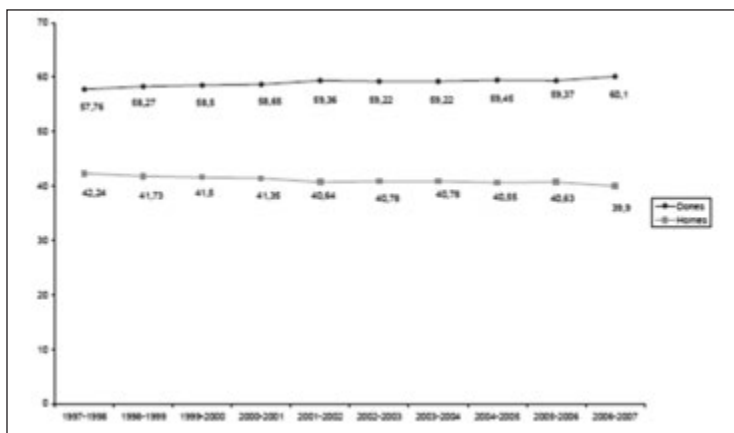


Figura 8

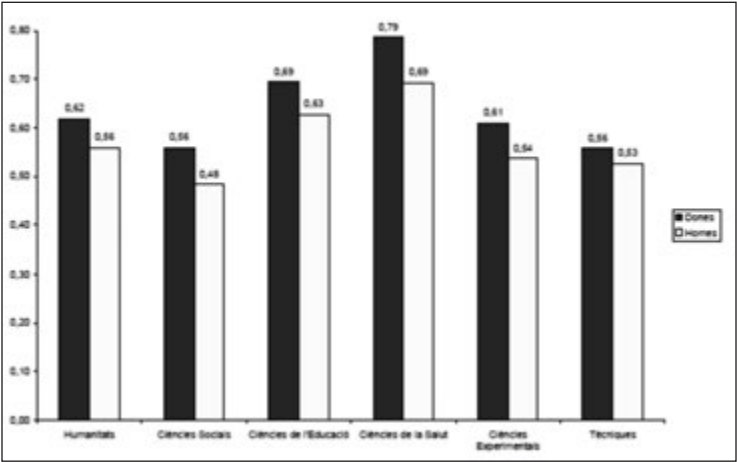


Figura 9

El professorat de la UIB continua sent majoritàriament masculí (figura 10), si bé és una dinàmica que s'està canviant. Els departaments on trobam una majoria de dones coincideixen amb les branques que abans especificàvem respecte de l'alumnat: Biologia Fonamental i Ciències de la Salut, Pedagogia, Filologia Espanyola i, finalment, Fisioteràpia i Infermeria (figura 12). La carrera administrativa sembla que continua sent un recorregut professional assimilat a la dona: a la UIB gairebé el 65% són dones, enfront del 34% d'homes (figura 11).

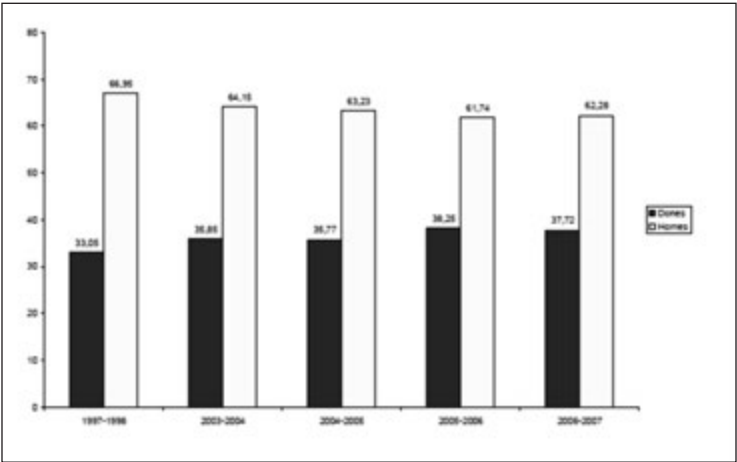


Figura 10

Funcionaris/àries	Dones	Homes	Total
Tècnic/a superior	21 (43,75%)	27 (56,25%)	48
Tècnic/a de gestió	27 (57,45%)	20 (42,55%)	47
Administratiu/a	126 (72%)	49 (28%)	175
Auxiliar administratiu/a	158 (66,40%)	73 (31,60%)	231
Conserge	1 (100%)	0	1
Total funcionaris/àries	333 (66,32%)	169 (33,67%)	502
Personal laboral	Dones	Homes	Total
Grup I	6 (60%)	4 (40%)	10
Grup II	6 (66,67%)	3 (33,33%)	9
Grup III	5 (100%)	0	5
Grup IV	0	4 (100%)	4
Grup IV.1	1 (50%)	1 (50%)	2
Grup IV.2	6 (66,67%)	3 (33,33%)	9
Total personal laboral	24 (81,54%)	15 (38,46%)	39
Total PAS UIB	357 (65,90%)	184 (34,10%)	541

Figura 11

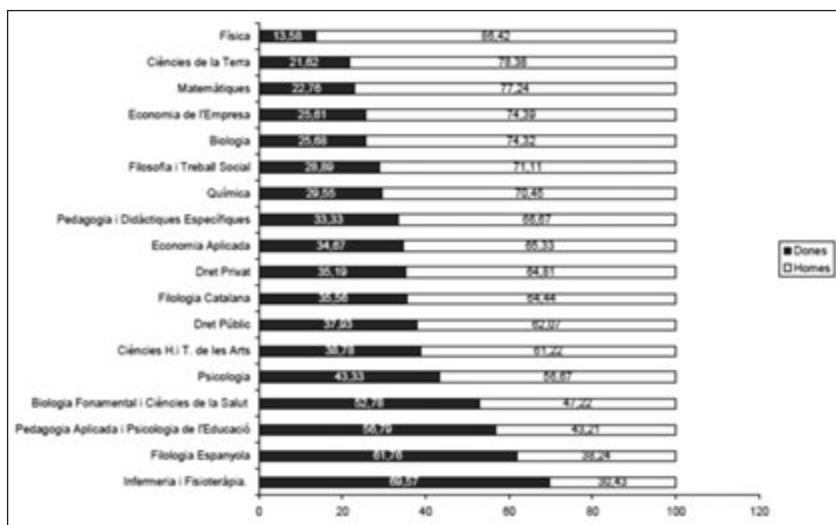


Figura 12

Dona i recerca

Segons l'Informe de la Comissió Europea de Política Científica, observem una escassa presència de les dones al món científic, contrastada amb el nombre d'estudiants matriculades, que supera el 51%. A pesar de l'augment gradual en la contractació de professors, a les distintes acadèmies científiques la presència femenina és extremadament baixa: basten alguns exemples com la Royal Society (4%), l'Organització Europea de Biologia Molecular (9,2%) o el CERN (5%).

18 A les reials acadèmies espanyoles el creixement de presència de la dona ha estat molt irregular, de manera que encara segueix essent molt deficitària (figura 13), i a l'àmbit de la innovació, només un 3% dels càrrecs superiors és ocupat per dones.

INSTITUTO DE ESPAÑA Y REALES ACADEMIAS				
	MUJERES	VARONES	% MUJERES	% VARONES
INSTITUTO DE ESPAÑA	1	9	10%	90%
REAL ACADEMIA ESPAÑOLA	3	39	7,1%	92,8%
REAL ACADEMIA DE LA HISTORIA	3	29	9,3%	90,6%
R. A. DE BELLAS ARTES DE SAN FERNANDO	2	58	3,3%	96,6%
R. A. DE CIENCIAS EXACTAS	1	41	2,3%	97,6%
R.A. DE CIENCIAS MORALES Y POLÍTICAS	-	36	-	100%
REAL ACADEMIA NACIONAL DE MEDICINA	1	42	2,3%	97,6%
R. A. DE JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN	-	37	-	100%
REAL ACADEMIA NACIONAL DE FARMACIA	5	40	11,1%	88,8%

Figura 13

En aquest sentit, els objectius fonamentals per revaloritzar el paper de la dona en la recerca passen per:

Aconseguir que les dones dedicades a la ciència i la recerca ocupin el lloc que, per mèrits, els pertoca.

Fer visibles les acadèmiques als distints documents estadístics sobre la ciència. Promoure els estudis sobre el sistema científic per tal de donar a conèixer els progressos i obstacles que troben les científiques i les acadèmiques per realitzar la seva tasca.

Fomentar la paritat en els tribunals, comissions i experts enviats als organismes internacionals.

Tal com ha comentat el comissari de Ciència i Investigació de la UE Janez Potocnick, no hi ha lloc per a la discriminació de gènere si Europa vol assolir la fita del 3% del PIB destinat a la recerca i el desenvolupament (figures 14 i 15). Aquest objectiu significa incrementar en 700.000 el nombre d'investigadors, una xifra molt difícil d'aconseguir si no es compta amb la població femenina, que suposa el 53% de la població general; per aconseguir-ho, les administracions han de començar a aplicar mesures per tal de pal·liar la discriminació de gènere.

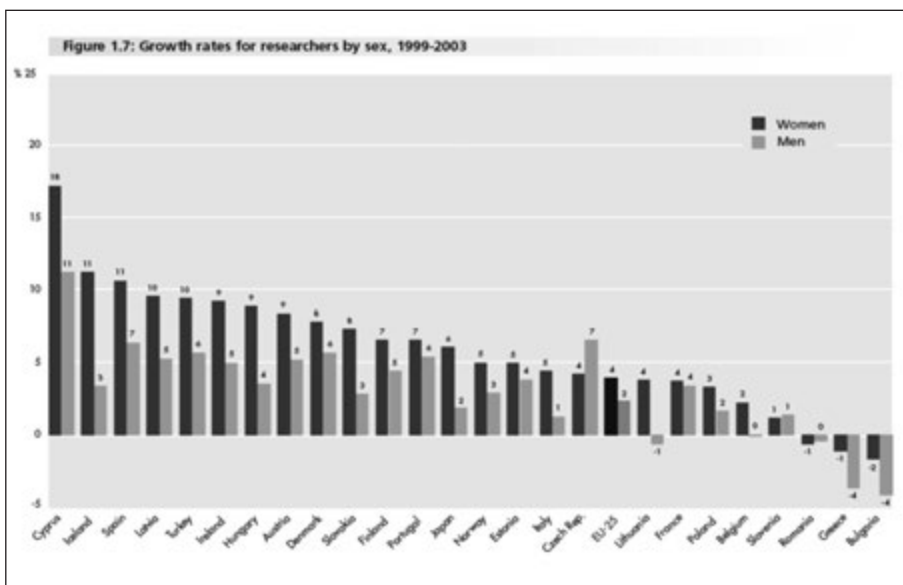


Figura 14

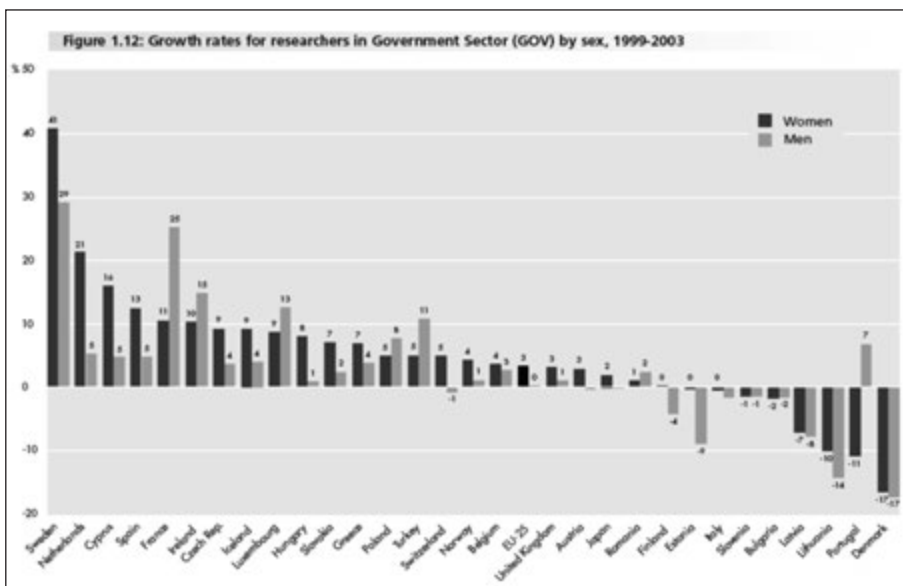


Figura 15

Les xifres generals de la recerca feta per dones (R+D+I) són significatives, a pesar que les institucions de recerca (figura 16), l'índex d'impacte dels treballs (figura 17) i el nombre de doctores (figura 18) encara s'han de millorar.

Dones investigadores

Mitjana europea: 29% (+4%)

Mitjana espanyola: 36% (+11%)

Dones doctores

Mitjana europea: 43% (+7%)

Mitjana espanyola: 45% (+5%)

Producció científica

Al 65% de la producció científica participen dones, si bé només un 5% és d'autoria femenina. El major nombre d'aportacions de la dona es produeix als àmbits de les ciències socials, la ciència i tecnologia dels aliments i el dret.

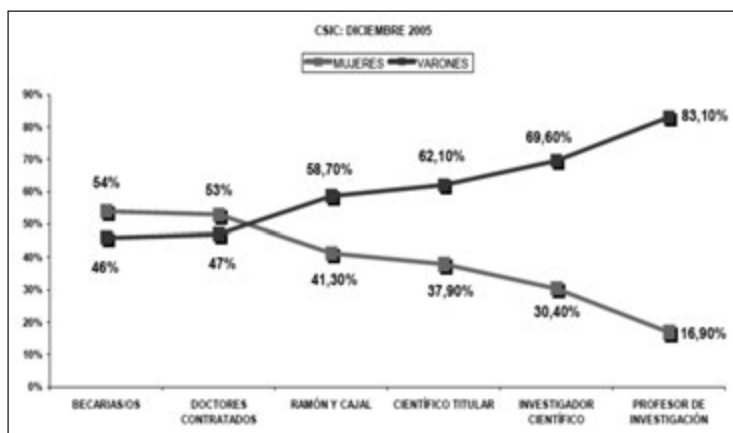


Figura 16

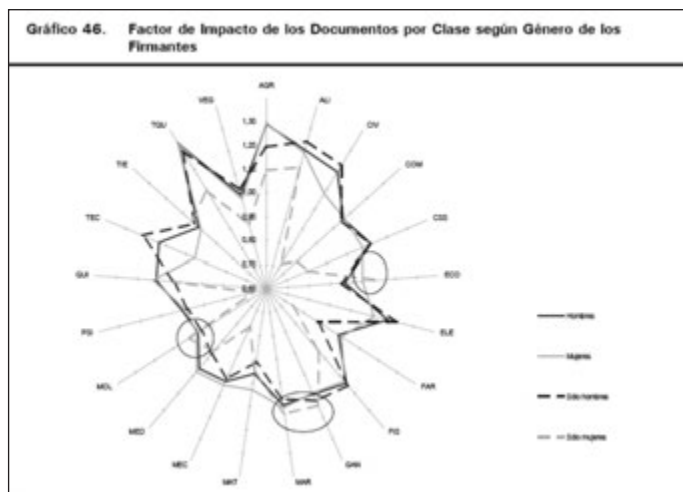


Figura 17

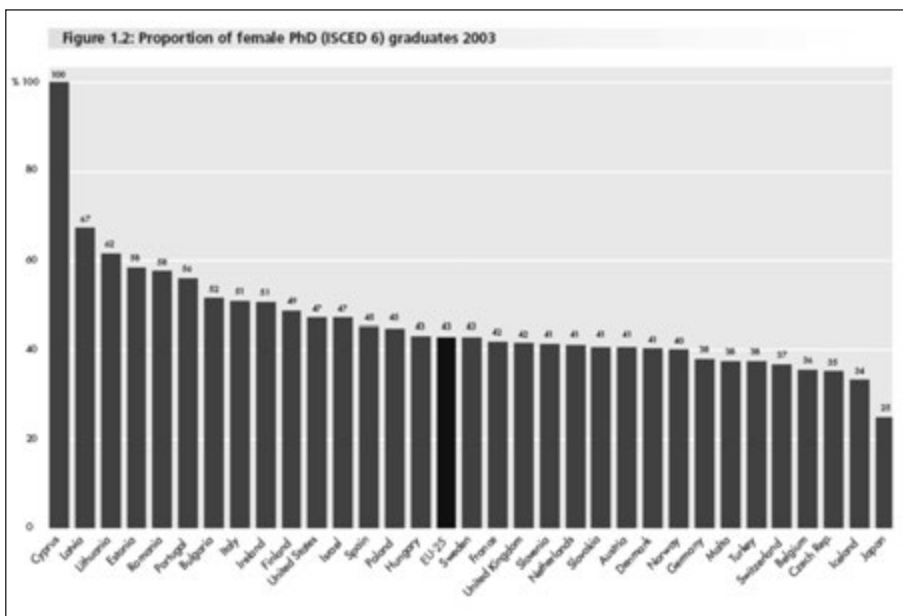


Figura 18

El lideratge de la dona a la Universitat

Els percentatges de la presència de la dona en els rectorats se situen entre el 5% de França i Alemanya, i el 18% de Suècia. A Espanya només hi ha quatre rectores d'un total de 50 universitats públiques (figura 19).

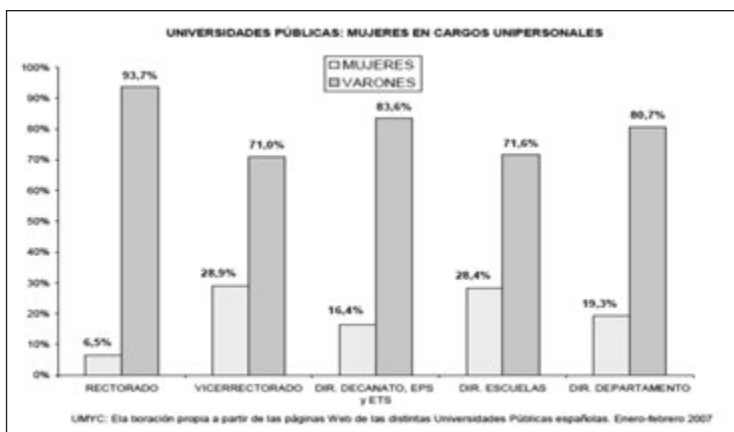


Figura 19

El lideratge de la dona és caracteritzat a l'estudi realitzat per l'Institut de la Dona de la Universitat de Sevilla de la manera següent:

Les dones fan ús del poder com a mecanisme constitutiu i regulador de les relacions socials diferent al dels homes.

El clima de les institucions i l'estil del lideratge sol ser «flexible» en la gestió

amb un procés d'adaptació a les distintes situacions. L'eficàcia dels processos directius als departaments universitaris augmenta significativament quan les directores han rebut una formació específica en estratègies de dinàmica social i creació de cultures del treball.

La principal conseqüència de l'exercici de les tasques de gestió universitària sol ser el deteriorament de les tasques de recerca.

Les dones que ocupen càrrecs de gestió han de conciliar la vida laboral amb la familiar a través de l'esforç personal.

A pesar que la dinàmica de la Universitat de les Illes Balears pel que fa a la gestió acadèmica no és gaire diferent a la nacional (figura 20), a la UIB el nombre de professores augmenta lentament, com també el nombre de dones que ocupen càrrecs de responsabilitat.

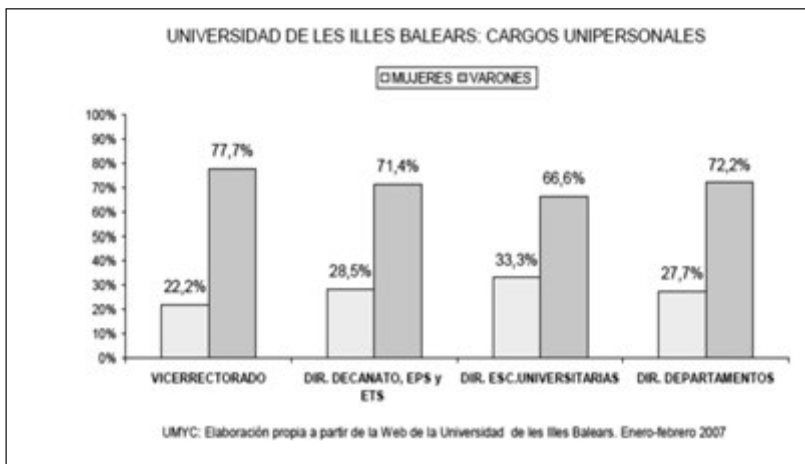


Figura 20

Conclusions

La visibilitat de la dona a la Universitat i a la societat necessita la implicació d'homes i dones amb l'objectiu comú de la igualtat. En aquest sentit, la UIB disposa d'una Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones, com també de la Càtedra de Violència de Gènere i l'Associació Dones i Lletres, totes amb una gran activitat. Igualment desenvolupa una gran quantitat d'activitats formatives com la Universitat d'Estiu d'Estudis de Gènere, les assignatures de lliure configuració, els títols propis i el títol de Màster Universitari en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere.

Cal continuar la tasca de visibilitat de les polítiques de gènere i crear les condicions adequades a fi que la participació de la dona en les tasques de docència, recerca i gestió no suposi un sobreesforç com fins ara.